

## PENGARUH TAMBAHAN PERBAIKAN PENGHASILAN TERHADAP SEMANGAT KERJA PEGAWAI DAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL *INTERVENING* PADA KANTOR CAMAT DEPATI TUJUH KABUPATEN KERINCI

RARA PUTRI AYU  
STIA Nusantara Sakti Sungai Penuh  
Email:  
[Raraputriayu97@gmail.com](mailto:Raraputriayu97@gmail.com)

### ABSTRACT

*Respondents in this study where 20 ASN with the status of civil Servants. The analysis tools used in this research is were Simple Linear regression, Multiple Linear Regression and path Analysis, by performing regression tests. The results of the study show that : 1. Additional income improvement has no significant effect on morale, it is know that the profit is  $1,373 < 2.101$  with as significant level of  $0,186$  (significance  $> 5\%$ ). (X) against morale (Y). 2. Job Satisfaction has a positive and significant effect on performance, it is know that the table is  $2.4151734$  with a significant level of  $0,027$  (significance  $< 0,05\%$ ) so there is a significant influence between Job Satisfaction (Z) against Performance (Y). 3. Improvements in income and Job Satisfaction together have a positive effect on performance, thi is evidenced by the score of  $80.422$  and fabe  $3,55$  with a significant of  $0,000$  oleb because of that ( $80.422 > 3,55$ ) than  $H_0$  is rejected and  $H_a$  is accepted. Significance is less than  $0,05$  ( $0,000 < 0,05$ ), so it can be abbreviated that additional repair pen income and job satisfaction together have a positive and significant impact on the Work Enthusiasm at the Head Office Depati Tujuh. 4. Through path analysis and ren in this research shows that the Additional income improvement variable has a positive and significant effect on morale and job satisfaction as a mediator significance level :  $59\%$ . For tubet at the level of significance  $0,05$  and  $df=20-2=18$ , Because  $t_{ng}$  is  $2.883$ , it can be concluded that the mediation coefficient of  $1.270302$  is significant. Improvement in income to wards Work Morale at Kantor Camat Depati Tujuh.*

**Additional keywords : for improvement of income, enthusiasm and job satisfact**

### ABSTRAK

Responden dalam penelitian ini adalah ASN yang berstatus Pegawai Negeri Sipil berjumlah 20 orang. Alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi linear Sederhana, Regresi Linear berganda dan Path Analisis, dengan melakukan uji regresi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa : 1. Tambahan Perbaikan Penghasilan berpengaruh tidak signifikan terhadap semangat kerja, diketahui  $t_{hitung} > t_{tabel}$  sebesar  $1.373 < 2.101$  dengan tingkat signifikan  $0,186$  (signifikansi  $> 5\%$ ). Maka terdapat pengaruh yang tidak signifikan antara Tambahan Perbaikan Penghasilan (X) Terhadap Semangat Kerja (Y). 2. Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja, di ketahui  $t_{hitung} > T_{tabel}$  sebesar  $2.415 > 2.101$  dengan tingkat sigifikan  $0,027$  (signifikasi  $< 5\%$ ). Maka terdapat pengaruh yang signifikan antara Kepuasan Kerja (Z) Terhadap Kinerja (Y). 3. Tambahan Perbaikan Penghasilan dan Kepuasan Kerja secara bersama-sama berpengaruh positif terhadap Kinerja hal ini di buktikan dengan nilai  $f_{hitung}$   $80,422$  dan  $f_{tabel}$   $3,55$  dengan signifikasi sebesar  $0,000$  oleh karena itu  $f_{hitung} > f_{tabel}$  ( $80.422 > 3,55$ ) maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Dengan nilai signifikasi lebih kecil dari  $0,05$  ( $0,000 < 0,05$ ), maka dapat disimpulkan bahwa Tambahan Perbaikan Penghasilan, dan Kepuasan Kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap Semangat Kerja pada Kantor Camat Depati Tujuh. 4. Melalui *Path Analisis* dan  $t_{test}$  dalam penelitian ini menunjukkan bahwa variabel Tambahan Perbaikan Penghasilan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Semangat Kerja dengan Kepuasan Kerja sebagai

mediator. Karena  $t_{hitung}$  sebesar 2,883 dengan tingkat signifikansi sebesar 5%. Untuk  $t_{tabel}$  pada tingkat signifikansi 0,05 dan  $df = n-k$  ( $20-2=18$ ) maka besarnya  $t_{tabel}$  adalah 2,101. Jadi  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $2,883 > 2,101$ ) maka dapat disimpulkan bahwa koefisien mediasi sebesar 1.270302 signifikan. Yang berarti Kepuasan Kerja dapat menjadi mediator dalam pengaruh Tambahan Perbaikan Penghasilan terhadap Semangat Kerja pada Kantor Camat Depati Tujuh.

Kata kunci : Tambahan Perbaikan Penghasilan, Semangat kerja dan Kepuasan Kerja.

## I. PENDAHULUAN

### Latar Belakang Masalah

Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara, dan Peraturan Pemerintah No. 30 Tahun 2019 tentang penilaian kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) atau sekarang dikenal ASN. Pada bagian Penjelasan Umum menyebutkan, manajemen Pegawai Negeri Sipil diatur secara menyeluruh, dengan menetapkan norma, standar, dan prosedur yang seragam dalam penetapan formasi, pengadaan, pengembangan, penetapan gaji, dan program kesejahteraan, serta pemberhentian yang merupakan unsur dalam manajemen Pegawai Negeri Sipil, baik PNS Pusat maupun PNS Daerah. Untuk meningkatkan profesionalisme dan kesejahteraan Pegawai Negeri maka Pegawai Negeri berhak memperoleh gaji yang adil dan layak sesuai dengan beban kerja dan tanggung jawabnya; untuk itu Negara dan Pemerintah wajib mengusahakan dan memberikan gaji yang adil sesuai standar yang layak kepada Pegawai Negeri.

Sehubungan dengan hal diatas, masih sering ditemui dikalangan pegawai staf dan pegawai golongan bawah, sebagaimana yang diindikasikan oleh perilaku kerja yang kurang baik seperti suka bersantai-santai di saat jam kerja, kurang menghargai waktu, kurang gairah dalam melaksanakan pekerjaan, kurang antusias dalam melakukan pekerjaan, sering mengeluh menghadapi tugas yang diberikan oleh atasan, sifat optimisme rendah untuk meraih prestasi atau kemajuan, dan kurang disiplin dalam melaksanakan tugas pekerjaan.

Berdasarkan Pengamatan awal penulis berkaitan dengan semangat kerja, maka ditemui fenomena sebagai berikut :

1. Didalam laporan Absen Pegawai rata-rata pegawai hadir tepat waktu, namun seringkali setelah mengisi absen pegawai meninggalkan kantor dan kembali disaat absensi jam pulang.
2. Kurangnya kesediaan pegawai bekerjasama dengan rekan kerja untuk mencapai tujuan bersama.

Sementara itu fenomena yang berhubungan dengan Semangat Kerja dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Pekerjaan yang dilakukan pegawai seringkali dianggap menjadi beban bukan sebagai kewajiban, sehingga kurangnya semangat bagi pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya.
2. Promosi terhadap pegawai seringkali berdasarkan kedekatan pegawai dengan atasan, bukan berdasarkan prestasi atau keahlian pegawai, sehingga menimbulkan kinerja yang kurang bagi pegawai lain.

Berdasarkan uraian di atas menunjukkan bahwa di satu pihak kebijakan pemberian TPP untuk PNSD di lingkungan Pemerintah Kabupaten Kerinci diharapkan dapat meningkatkan semangat kerja aparaturnya; namun kenyataannya menunjukkan semangat kerja rendah. Permasalahan ini menarik untuk dikaji melalui penelitian, sehingga dalam penulisan skripsi ditetapkan tema/judul penelitian yaitu **“Pengaruh Tambahan Perbaikan Penghasilan Terhadap Semangat Kerja Pegawai dan Semangat Kerja Sebagai Variabel *Intervening* pada Kantor Camat Depati Tujuh Kabupaten Kerinci”**.

### **Perumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang penelitian yang telah dikemukakan di atas maka dapat dirumuskan permasalahan yang akan dibahas dalam penelitian adalah :

1. Apakah Tambahan Perbaikan Penghasilan berpengaruh secara langsung terhadap Semangat Kerja Pegawai pada Kantor Camat Depati Tujuh Kabupaten Kerinci ?
2. Apakah Semangat Kerja berpengaruh secara langsung terhadap Semangat Kerja pegawai pada Kantor Camat Depati Tujuh Kabupaten Kerinci ?
3. Apakah Tambahan Perbaikan Penghasilan Pegawai berpengaruh langsung terhadap Semangat Kerja Pegawai pada Kantor Camat Depati Tujuh Kabupaten Kerinci ?
4. Apakah Tambahan Perbaikan Penghasilan Pegawai berpengaruh secara tidak langsung terhadap Semangat Kerja dengan Semangat Kerja sebagai Variabel Intervening pada Kantor Camat Depati Tujuh Kabupaten Kerinci ?

### **Tujuan Penelitian**

Dari perumusan masalah di atas maka tujuan dari penelitian adalah untuk:

1. Mengetahui Tambahan Perbaikan Penghasilan berpengaruh secara langsung terhadap Semangat Kerja Pegawai pada Kantor Camat Depati Tujuh Kabupaten Kerinci.
2. Mengetahui Semangat Kerja pegawai berpengaruh secara langsung terhadap Semangat Kerja pegawai pada Kantor Camat Depati Tujuh Kabupaten Kerinci.
3. Mengetahui Tambahan Perbaikan Penghasilan berpengaruh langsung terhadap Semangat Kerja pada Kantor Camat Depati Tujuh Kabupaten Kerinci.
4. Mengetahui Tambahan Perbaikan Penghasilan Pegawai berpengaruh secara tidak langsung terhadap Semangat Kerja dengan Semangat Kerja sebagai Variabel Intervening pada Kantor Camat Depati Tujuh Kabupaten Kerinci.

### **Tinjauan Pustaka**

#### **Konsep Keuangan Daerah**

Berdasarkan Undang-Undang Nomor 23 tahun 2014 tentang pemerintahan Daerah dan Peraturan Pemerintah Nomor 12 Tahun 2019 tentang Pengelolaan Keuangan Daerah, yang dimaksud Keuangan Daerah adalah semua hak dan Kewajiban Daerah dalam rangka penyelenggaraan Pemerintahan Daerah yang dapat dinilai dengan uang serta segala bentuk kekayaan yang dapat dijadikan milik daerah berhubungan dengan hak dan kewajiban daerah tersebut.

#### **Indikator Tambahan Perbaikan Penghasilan**

Menurut Hasibuan yang telah dialih bahasakan oleh Suparno Eko Widodo (2015.124), indikator pembayaran Tambahan Perbaikan Penghasilan yang umum diterapkan diantaranya : sistem waktu, sistem hasil (*output*) dan sistem borongan.

Untuk lebih jelasnya sistem kompensasi diuraikan sebagai berikut :

- a. Sistem Waktu
- b. Sistem Hasil
- c. Sistem Borongan

## **II. METODE PENELITIAN**

### **Metode Penelitian**

### **Pendekatan Penelitian yang Digunakan**

Untuk menganalisis pengaruh Tambahan Perbaikan Penghasilan terhadap Semangat Kerja pada Kantor Camat Depati Tujuh Kabupaten Kerinci. Maka dalam penelitian ini penulis menggunakan Pendekatan Kuantitatif yaitu merupakan penelitian yang dilakukan dengan menggunakan rumus dan perhitungan-perhitungan yang berkaitan dengan data yang diperoleh pada objek penelitian.

### **Populasi dan Sampel**

#### **1. Populasi**

Populasi merupakan keseluruhan objek yang diteliti (diamati, diwawancarai, dan lain-lain). Menurut Sugiyono (2011:161) populasi adalah keseluruhan objek penelitian. Pada penelitian ini yang menjadi populasi adalah seluruh Pegawai Negeri Sipil dan Tenaga Honorer pada Kantor Camat Depati Tujuh Kabupaten Kerinci yang berjumlah 39 orang.

#### **2. Sampel**

Menurut Sugiyono (2011:56), sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Untuk menentukan jumlah sampel dalam penelitian ini, peneliti menggunakan teknik sampling jenuh yaitu teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Hal ini sesuai dengan pendapat Arikunto dalam Husgianto, (2013:28 ) apabila jumlah populasi yang kurang dari 100 maka jumlah populasi tersebut dapat diambil langsung semuanya untuk dijadikan sampel. Mengacu pada pendapat diatas maka dalam penelitian ini peneliti hanya mengambil sampel yang berstatus Pegawai Negeri Sipil saja, tidak termasuk Tenaga Honorer dengan metode Sampling Jenuh. Sehingga Jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 20 orang.

### **Responden**

Menurut Sugiyono (2011:162) Responden adalah orang yang menjawab seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis. Responden dalam penelitian seluruh Pegawai Negeri Sipil di Kantor Camat Depati Tujuh Kabupaten Kerinci yang berjumlah 20 orang.

### **Teknik Pengumpulan Data**

Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah merupakan data yang diperoleh langsung dari responden, dimana data ini adalah merupakan jawaban atas kuesioner yang diberikan kepada responden.

### **Unit Analisis**

Unit analisis merupakan satuan yang akan diteliti . dalam penelitian ini, unit analisis yang digunakan merupakan individu dari sampel yang merupakan keseluruhan pegawai negeri sipil di Kantor Camat Depati Tujuh Kabupaten Kerinci yang berjumlah sebanyak 28 orang.

## **III. HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **Interprestasi Data**

Dalam penelitian ini pengumpulan data mulai dilaksanakan pada bulan juli 2020 dengan kuisisioner dan mengambil data yang di perlukan dalam penelitian ini. Adapun yang menjadi responden dalam penelitian ini seluruh Pegawai Negeri Sipil Pada Kantor Camat Depati Tujuh, dimana total jumlah keseluruhan responden adalah sebanyak 20 orang. rincian penyebaran dan pengambilan kuesioner dapat dilihat pada tabel 3.1 di bawah ini.

NO	Keterangan	Jumlah	Persentase (%)
1	Jumlah kuesioner disebar	20	100%

2	Jumlah kuesioner yang dikembalikan	20	100%
3	Jumlah kuesioner yang tidak diisi/cacat	-	-
4	Jumlah kuesioner yang tidak dikembalikan	-	-
5	Jumlah kuesioner yang dapat dianalisis lebih lanjut	100	100%

Sumber : Data Primer diolah 2020

### Pengujian Validasi dan Reliabilitas Data

#### Uji Validitas Data

Uji Validitas menurut Sugiono (2016;177) dilakukan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Keandalan alat ukur mempunyai arti bahwa alat ukur tersebut mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Suatu kuesioner dapat dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Uji signifikan validitas dapat dilakukan dengan melakukan koreksi bivariate antara masing-masing skor indikator dengan total skor konstruk atau dengan membandingkan nilai r hitung dengan r tabel untuk degree of freedom (df) = n-2. Apabila nilai koefisien  $r_{hitung} > r_{tabel}$ , dimana  $r_{tabel} = 0,378$  pada  $n=20$ ,  $df=18$ , maka dapat diambil kesimpulan bahwa item tersebut adalah valid, demikian juga sebaliknya jika  $r_{hitung} < r_{tabel}$ , maka dapat diambil kesimpulan bahwa item tersebut adalah valid (Sugiono, 2016;177).

Hasil pengujian validitas variabel konflik peran ganda dapat dilihat pada tabel 3.2 berikut :

**Tabel 3.2**  
**Hasil Uji Validitas Variabel Tambahan Perbaikan Penghasilan**

No	Item Pertanyaan	R hitung	R Tbel	Keterangan
1	X1	0.406	0.378	Valid
2	X2	0.640	0.378	Valid
3	X3	0.767	0.378	Valid
4	X4	0.777	0.378	Valid
5	X5	0.646	0.378	Valid
6	X6	0.410	0.378	Valid
7	X7	0.791	0.378	Valid
8	X8	0.844	0.378	Valid
9	X9	0.750	0.378	Valid
10	X10	0.559	0.378	Valid
11	X11	0.737	0.378	Valid
12	X12	0.795	0.378	Valid

Sumber : Output Pengolahan SPSS Versi 16.00

Selanjutnya hasil pengolahan data melalui uji validitas terhadap item pertanyaan untuk Variabel Y dapat dilihat pada tabel 3.3.

**Tabel 3.3**  
**Hasil Uji Validitas Variabel Semangat Kerja**

No	Item Pertanyaan	R Hitung	R Tabel	Keterangan
1	Y1	0.553	0.378	Valid
2	Y2	0.747	0.378	Valid
3	Y3	0.846	0.378	Valid
4	Y4	0.398	0.378	Valid
5	Y5	0.683	0.378	Valid
6	Y6	0.746	0.378	Valid
7	Y7	0.598	0.378	Valid
8	Y8	0.651	0.378	Valid
9	Y9	0.690	0.378	Valid
10	Y10	0.673	0.378	Valid
11	Y11	0.721	0.378	Valid
12	Y12	0.617	0.378	Valid

*Sumber : Output Pengolahan SPSS Versi 16.00*

**Tabel 3.4**  
**Hasil Uji Validasi Variabel (Z) Kepuasan Kerja**

No	Item pertanyaan	R hitung	R Tabel	Keterangan
1	Z1	0.470	0.378	Valid
2	Z2	0.413	0.378	Valid
3	Z3	0.506	0.378	Valid
4	Z4	0.684	0.378	Valid
5	Z5	0.747	0.378	Valid
6	Z6	0.639	0.378	Valid
7	Z7	0.476	0.378	Valid
8	Z8	0.807	0.378	Valid
9	Z9	0.837	0.378	Valid
10	Z10	0.746	0.378	Valid
11	Z11	0.493	0.378	Valid
12	Z12	0.745	0.378	Valid

*Sumber : Output Pengolahan SPSS Versi 16.00*

Berdasarkan Tabel 3.2, Tabel 3.3 dan Tabel 3.4 di atas menunjukkan bahwa keseluruhan dari item pernyataan variabel Tambahan Perbaikan Penghasilan, Semangat Kerja dan Kepuasan Kerja yang mempunyai angka koefisien korelasi yang lebih besar dari angka kritik ( $r_{hitung} > r_{tabel}$ ) atau lebih besar dari 0,378 ( pada  $df = 18$ ), dengan demikian dapat dinyatakan item pernyataan variabel Tambahan Perbaikan Penghasilan, Semangat Kerja dan Kepuasan Kerja adalah valid.

### 3.2.2. Uji Reliabilitas

Sugiono (2012:177) menyatakan bahwa uji reliabilitas adalah sejauh mana hasil pengukuran dengan menggunakan objek yang sama akan menghasilkan data yang sama. Uji reliabilitas kuesioner dalam penelitian digunakan metode split half item tersebut dibagi menjadi dua kelompok yaitu kelompok item ganjildan kelompok item genap. Kemudian masing-masing kelompok skor tiap itemnya dijumlahkan sehingga menghasilkan skor total. Apabila korelasi 0,5 maka dikatakan item tersebut memberikan tingkat reliabel yang cukup, sebaliknya apabila nilai korelasi dibawah 0,5 maka dikatakan item tersebut kurang reliabel,

Hasil pengujian reliabilitas untuk variabel penelitian ini dapat di tampilkan dalam Tabel 3.5 di bawah ini :

**Tabel 3.5**  
**Hasil Uji Reliabilitas Variabel Penelitian**

NO	Variabel	Cronbach Alpha	Keterangan
1	Tambahan Perbaikan Penghasilan	0,793	Reliabel
2	Semangat Kerja	0.765	Reliabel
3	Semangat Kerja	0,763	Reliabel

Sumber Data : Lampiran

Berdasarkan tabel 3.5 diatas, nilai cronbach alpha ( $\alpha$ ) untuk seluruh variabel menunjukkan angka yang lebih besar dari 0,5 sehingga seluruh variabel yang diteliti adalah reliabel. Berdasarkan hasil ini, dapat disimpulkan data yang dikumpulkan dapat digunakan untuk analisis lebih lanjut.

### Uji Normalitas

Uji Normalitas dipakai untuk mengetahui apakah dalam model regresi variabel pengganggu atau residual mengikuti distribusi normal atau tidak. Dalam hal ini digunakan SPSS versi 16.00 dengan melakukan Uji “One – Smple Kolmogorov-Smirnov Test”, yaitu jika nilai Signifikansi *Asiym.Sig (2-tailed)* > 0,05, maka data berdistribusi Normal. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat hasil/output SPSS sebagai berikut :

Berdasarkan hasil Output SPSS tersebut diatas diketahui bahwa nilai signifikansi *Asymp. Sig. (2-tailed)* sebesar 0,382 lebih besar dari 0,05, maka sesuai dengan dasar pengambilan keputusan dalam uji normalitas Kolmogorov Smirnov diatas dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal. Dengan demikian asumsi atau persyaratan normalitas sudah terpenuhi.

### Uji linearitas

Menurut Ghozali (2016:159) uji linearitas bertujuan untuk mengetahui apakah spesifikasi model yang digunakan sudah benar atau tidak. Data yang baik seharusnya memiliki hubungan linearitas yaitu dapat dilihat dengan nilai *sig. Linearity* > 0,05 maka variabel tersebut dikatakan linear.

Hasil pengolahan data dengan menggunakan program SPSS 16.00 berikut ini dapat disajikan hasil uji linearitas disertai penjelasannya pada Tabel dibawah ini :

Berdasarkan hasil uji Linearitas diatas diperoleh nilai *Deviation From Linearity Sig* adalah sebesar 0,654 lebih besar dari 0,05, maka dapat diambil kesimpulan bahwa ada hubungan linear secara signifikan antara variabel Tambahan Perbaikan Penghasilan dengan variabel Semangat Kerja.

**Tabel 3.8**  
**Hasil Pengujian Linearitas Tambahan Perbaikan Penghasilan Terhadap**

### Kepuasan Kerja

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kepuasan Kerja * Tambahan Perbaikan Penghasilan	Between Groups	(Combined)	442.750	11	40.250	12.267	.001
		Linearity	408.793	1	408.793	124.585	.000
		Deviation from Linearity	33.957	10	3.396	1.035	.490
	Within Groups		26.250	8	3.281		
Total			469.000	19			

Sumber Data : Lampiran

Berdasarkan hasil uji Linearitas diatas diperoleh nilai *Deviation From Linearity Sig* adalah sebesar 0,490 lebih besar dari 0,05. Maka dapat diambil kesimpulan bahwa ada hubungan linear secara signifikan antara variabel Tambahan Perbaikan Penghasilan dengan variabel Kepuasan Kerja.

#### Uji Hipotesis

#### Secara Simultan (Uji F)

Uji statistic F untuk menunjukkan apakah semua variabel independen atau bebas yang di masukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependenterikat. Uji F dapat dilihat pada tabel berikut :

**Tabel 3.12**  
**Hasil Uji F ANOVA <sup>a</sup>**

ANOVA<sup>b</sup>

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	424.169	2	212.084	80.422	.000 <sup>a</sup>
	Residual	44.831	17	2.637		
	Total	469.000	19			

a. Predictors: (Constant), Semangat Kerja, Tambahan Perbaikan Penghasilan

b. Dependent Variable: Semangat Kerja

Berdasarkan tabel 3.12 diatas tentang uji ANOVA atau F tes diperoleh nilai  $f_{hitung}$  sebesar 80,422 dan  $f_{tabel}$  sebesar 3,55 dengan signifikasi sebesar 0,00 oleh karena itu  $f_{hitung} > f_{tabel}$  ( $80.422 > 3,55$ ) maka dengan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 ( $0,000 < 0,05$ ), maka dapat disimpulkan bahwa “ Tambahan Perbaikan Penghasilan, Semangat Kerja bersama-sama berpengaruh positif terhadap Semangat Kerja di Kantor Camat Depati Tujuh.

#### IV. KESIMPULAN

Berdasarkan dari uraian dan analisis yang telah dilakukan pada Bab III diatas, maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Tambahan Perbaikan Penghasilan berpengaruh tidak signifikan terhadap semangat kerja, diketahui  $t_{hitung} > t_{tabel}$  sebesar  $1.373 < 2.101$  dengan tingkat signifikan 0,186 (signifikansi >

- 5% ). Maka terdapat pengaruh yang tidak signifikan antara Tambahan Perbaikan Penghasilan (X) Terhadap Semangat Kerja (Y).
2. Semangat Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja, di ketahui  $t_{hitung} > T_{tabel}$  sebesar  $2.415 > 2.101$  dengan tingkat sigifikan 0,027 (signifikasi  $< \% 5\%$ ). Maka terdapat pengaruh yang signifikan antara Semangat Kerja (Z) Terhadap Kinerja (Y).
  3. Tambahan Perbaikan Penghasilan dan Semangat Kerja secara bersama-sama berpengaruh positif terhadap Kinerja hal ini di buktikan dengan nilai  $f_{hitung}$  80,422 dan  $f_{tabel}$  3,55 dengan signifikasi sebesar 0,000 oleh karena itu  $f_{hitung} > f_{tabel}$  ( $80.422 > 3,55$ ) maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Dengan nilai signifikasi lebih kecil dari 0,05 ( $0,000 < 0,05$  ), maka dapat disimpulkan bahwa Tambahan Perbaikan Penghasilan, dan Semangat Kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap Semangat Kerja pada Kantor Camat Depati Tujuh.
  4. Melalui *Path Analysis* dan  $t_{test}$  dalam penelitian ini menunjukkan bahwa variabel Tambahan Perbaikan Penghasilan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Semangat Kerja dengan Semangat Kerja sebagai mediator. Karena  $t_{hitung}$  sebesar 2,883 dengan tingkat signifikansi sebesar 5%. Untuk  $t_{tabel}$  pada tingkat signifikansi 0,05 dan  $df = n-k$  ( $20-2=18$ ) maka besarnya  $t_{tabel}$  adalah 2,101. Jadi  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $2,883 > 2,101$ ) maka dapat disimpulkan bahwa koefisien mediasi sebesar 1.270302 signifikan. Yang berarti Semangat Kerja dapat menjadi mediator dalam pengaruh Tambahan Perbaikan Penghasilan terhadap Semangat Kerja pada Kantor Camat Depati Tujuh.

## V. UCAPAN TERIMA KASIH

Pada kesempatan ini penulis menyampaikan ucapan terima kasih serta penghargaan yang setinggi-tingginya dari lubuk hati yang paling dalam kepada:

1. Kedua orang tuaku, dan seluruh keluargaku yang telah banyak memberikan bantuan moril maupun materil, mencurahkan kasih sayang yang tak terhingga serta do'a restu yang telah dilafazkan untuk penulis.
2. Ibu Vivi Herlina, S.IP, S.E., M.M, selaku Pembimbing Utama dan Bapak Awal Khairi, S.Sos. M.AP selaku pembimbing pendamping yang telah meluangkan waktu dalam membimbing dan mengarahkan penulis.
3. Bapak Ketua STIA-NUSA MURLINUS, SH., M.H beserta staf akademik yang telah memberikan kesempatan kepada penulis untuk melanjutkan studi.
4. Bapak/Ibu Dosen, Pegawai STIA-NUSA Sungai Penuh yang telah memberikan pengetahuan, pengalaman, pengarahan selama penulis mengikuti pendidikan.
5. Bapak Helmi Edisa, S.E., M.M selaku Supervisor Posko 1 dan Teman-teman KKN lainnya serta masyarakat di Nagari Lunang Utara. Terima kasih karena kalian Penulis belajar bagaimana hidup dengan orang baru, lingkungan baru serta menambah keluarga baru.
6. Kepada Mahasiswa/i STIA-NUSA Sungai Penuh yang telah memberi motivasi dan semangat kepada Penulis untuk menyelesaikan skripsi ini.
7. Terima kasih untuk BTS (*Bangtan Sonyeondan*). Kim Namjoon, Kim Seokjin, Min Yoongi, Jung Hoseok, Park Jimin, Kim Taehyung, dan Jeon Jungkook yang telah menemani hari-hari Penulis dengan mendengar lagu yang penuh motivasi, selalu memberikan hiburan dan menjadi *moodbooster* disaat peneliti lelah dan ketenangan untuk melihat dari perspektif yang lebih baik dan menjadi inspirasi selama penyelesaian skripsi ini.
8. Terima kasih seluruh *mutuals* ARMY Indonesia atas pendengaran, pemikiran dan perhatian yang selalu diberikan kepada Penulis baik secara langsung maupun tidak langsung.

9. Para sahabat-sahabatku Huang May, Winda SeokJinie, Novalinda, Yela Santiya, Sisi Mardawati yang senantiasa memberi semangat dan Do'a yang terbaik dalam proses penyelesaian penulisan skripsi ini.
10. Berbagai pihak yang tidak dapat Penulis sebutkan namanya satu persatu yang telah ikut berpartisipasi memberikan kontribusi, arahan dan dorongan kepada Penulis dalam penyelesaian Skripsi ini.

## VI. DAFTAR PUSTAKA

- Eko, Widodo, Suparno, 2015, Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia, Yogyakarta : Pustaka Pelajar.
- Gibson, Ivancecich, Donnelly , 2006, organisasi perilaku struktur dan proses, Jakarta, Binarupa Aksara
- Harjana, 2000, Perilaku Organisasi (Cetakan Pertama), PT Raja Grafindo Persada, Jakarta
- Hasibuan, Malayu SP, 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia, Dasar dan Kunci Keberhasilan, Jakarta, Gunung Agung.
- Moeljono. 2005. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bumi Aksara. Jakarta
- Miller, Timothy. 2005. Perilaku Organisasi. Ed.12. Andi Offset. Yogyakarta
- Mulyana. 2004. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi 10. Jakarta: PT. Indeks.
- Nawawi, Purwadarminta. 2001. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bumi Aksara. Jakarta
- Nugroho. 2004. Manajemen Sumber Daya Manusia. PT Raja Grafindo Persada. Jakarta
- Pebi Julianto. 2018. *Pengaruh Pengetahuan dan Keterampilan Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Mtsn Model Sungai Penuh*. E Jurnal Administrasi Nusantara. Sungai Penuh.
- Rivai, Veithzal. 2009. Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi (Cetakan Pertama). Jakarta, PT Raja Grafindo Persada.
- Siswanto, Sarjono, 2009, Manajen Personalia, Penerbit CV. Alfabeta, Bandung.
- Sopiah, 2008, Perilaku Organisasi dan Pemerintahan, CV. Alfabeta, Bandung
- Subaktio, Gatot, 2014, Pengaruh Penempatan dan pengawasan terhadap efektivitas Kerja pegawai di kecamatan Gajahmungkur, Semarang.
- Sugiyono, 2011, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R & D*, Penerbit CV. Alfabeta, Bandung.
- Wibowo, 2011, Manajemen Kinerja dan Personalia, Penerbit STIE YKPN. Yogyakarta
- Undang-Undang No 43 tahun 1999, tentang perubahan atas UU nomor 8 Tahun 1974 tentang pokok-pokok kepegawaian.
- Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah
- Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 59 Tahun 2007 Tentang Pengeolaan Keuangan Daerah Khususnya yang tercantum pada asal 39.
- Peraturan Pemerintahan No. 58 Tahun 2005 Tentang Pengelolaan Keuangan Daerah Pasal 63 Ayat (2) Dan Peraturan Menteri Dalam Negeri No. 13 tahun 2006.
- Peraturan Pemerintah Nomor 12 Tahun 2019 tentang Pengelolaan Keuangan Daerah.
- Permendagri no. 13 tahun 2006, Tentang Pengelolaan Keuangan Daerah, pasal 39 ayat (2).
- Peraturan Bupati No. 26.b Tahun 2018, tentang Pemberian Tambahan Perbaikan Penghasilan PNS di Lingkup Kabupaten Kerinci.
- Peraturan Bupati Kerinci No. 37 Tahun 2018, Tentang Launching e-RK ASN Kabupaten Kerinci.